

La direction Grandes Lignes a-t-elle été privatisée ?

Le courrier adressé par la directrice Grandes Lignes aux directeurs des régions SNCF, et intitulé *"rémunération variable et intéressement des vendeurs : quelques éléments de réflexion... et de conviction"*, permet de mieux comprendre la politique menée par nos hauts dirigeants, sans langue de bois.

La répartition égale des « récompenses » entre vendeurs d'un même chantier - qualifiée de « saupoudrage » dans le courrier - n'a plus bonne presse auprès de nos dirigeants. Ils lui préfèrent désormais l'animation permanente. Pourquoi ?

Parce que comme le résume la directrice GL : « le simple fait de fixer des objectifs à un agent et de les mesurer contribue à développer sa performance... avant même de parler de récompense ! »

Que peu de vendeurs soient récompensés n'est pas un problème, ce qui est important c'est tout le management en terme de suivi des ventes, tandem ou EIPP. C'est tout ce dispositif, en augmentant la pression sur les vendeurs, qui doit permettre pour GL de « développer la performance ».

En terme de récompense il est clair qu'il ne faut pas penser partir à l'île Maurice... Si les objectifs trimestriels sont atteints c'est 30 euros, ce qui ferait, suivant l'hypothèse très improbable où les objectifs sont atteints toute l'année, 120 euros annuels.

Pas vraiment de quoi compenser le pourrissement de l'ambiance de travail et les immanquables prises de tête avec les DPx qui n'ont pas de marge de manœuvre face à des objectifs fixés au niveau de l'UO, et dont la réalisation conditionne également leurs parts variables...

Pour eux le challenge est rude : vanter ce nouveau management à des salarié(e)s qui ont fait le choix d'être cheminot(e)s un peu quand même pour ne pas subir le type de relations au travail engendré par l'animation permanente. Sans compter que beaucoup d'agents devenus DPx ont également peut-être fait ce même choix...

GL contre le « ventre mou »

Face à cette « rupture forte », il n'y aurait parmi tous les vendeurs, selon la directrice GL, que 15 % de « très bons », 15% jugés « irréductibles » par rapport à ce nouveau type de management et 70% qualifiés - en des termes assez nouveaux - de « ventre mou » !!! (c'est à dire parfaitement modelables ?)

Et « l'enjeu de l'amélioration de la performance d'un chantier, serait de « tirer vers le haut » cette « population neutre » !!! ajoute-t-elle, en précisant que la GEXCI est aussi « un outil pour récompenser les efforts individuels pour progresser ».



A la fin de son courrier la directrice GL ira même jusqu'à conclure que « le schéma 2004 (animation permanente + GEXCI) se rapproche « sans tambour ni trompette » (!?!) de systèmes en vigueur dans les entreprises de réseau commercial ». En clair, l'entreprise fait désormais du développement de la part variable de salaire un de ses objectifs, même si cela doit fonctionner sans réel financement.

Pour la direction l'enjeu est en premier lieu d'accroître les ventes et la productivité, mais c'est aussi de tenter d'enterrer définitivement la notion d'équipe de vente pour « permettre à chaque agent d'être un acteur responsable et reconnu dans l'entreprise » (ne serait-on aujourd'hui qu'une bande d'irresponsables anonymes ?)

Le but est bien d'individualiser encore davantage le métier de vendeur au travers d'un suivi, et de ne plus juger de ses compétences qu'au travers de son chiffre d'affaire et de son niveau de « prescriptions ».

La rémunération variable est un piège

Mais en dépit des envolées managériales de GL, le système du chèque cadeau n'est pas un système d'intéressement, du moins pas encore.

L'intéressement tel qu'il est défini dans le code du travail, nécessiterait un accord syndical, et impliquerait qu'une part de la rémunération fixe devienne variable, c'est à dire aléatoire. Dans un tel système, il est tout à fait possible d'envisager une baisse de rémunération d'une année sur l'autre.

Comme le rappelle le courrier, les syndicats de la Deutsche-Bahn s'opposent actuellement à un projet qui établirait pour 2007 la part fixe du salaire des vendeurs à 70 % contre 85 % aujourd'hui. Alors que l'introduction de part variable s'était faite sans diminution de la part fixe, le projet qui la porterait à 30 % prévoit une baisse de volume du fixe. On peut donc comprendre les salarié(e)s de la DB : leur salaire baisse et presque un tiers du salaire dépend d'objectifs plus ou moins réalistes.

Le modèle encensé par la direction Grandes Lignes vise en fait à transposer aux salarié(e)s les aléas de l'activité économique. Dans un tel système, le niveau des objectifs est un moyen d'accroître la productivité, et les vendeurs qui ne réaliseront pas les objectifs courront le risque d'être montrés du doigt.

Cette logique poussée à l'extrême aboutit à certains contrats commerciaux du secteur privé, où la non réalisation des objectifs aboutit à la fin du contrat de travail.

Plus modestement, la SNCF pourrait bien s'appuyer sur cette logique pour réduire de 30 % à l'horizon 2010 ses coûts de distribution et donc sa masse salariale, c'est à dire pour sélectionner les « prescripteurs » des Nouveaux Espaces de Ventes.

Pour SUD Rail, la véritable motivation des cheminot(e)s
des chantiers ventes passe par :

- **un déroulement de carrière attractif pour tous**
- **des augmentations de salaire (0 % en 2003 !)**
- **la revalorisation de la prime de travail.**